



## Télétravail transfrontalier :

Ce que les employeurs devraient savoir à propos des plus récentes orientations de l'OCDE et autres considérations fiscales canadiennes



### Contexte

L'essor des ententes de télétravail a profondément transformé la main-d'œuvre moderne. Même si les employeurs et les employés envisageaient déjà des modalités de travail flexibles avant la pandémie, le rythme et l'ampleur de leur adoption se sont considérablement accélérés au cours de cette période, et cette tendance est fermement ancrée aujourd'hui dans la nouvelle normalité. La mobilité transfrontalière devient plus fluide, amenant les entreprises à rechercher des orientations plus précises concernant l'impact du télétravail à l'étranger sur leur empreinte fiscale mondiale, notamment en ce qui a trait au risque d'établissement stable et aux autres incidences fiscales connexes.

En réponse à cette évolution, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a publié le 19 novembre 2025 [la mise à jour 2025 du Modèle de convention fiscale concernant le revenu et la fortune de l'OCDE](#)<sup>1</sup> (la « mise à jour 2025 de l'OCDE »). Cette mise à jour présente de nouveaux commentaires sur la question des établissements stables en contexte de télétravail et fournit des orientations opportunes et essentielles aux employeurs. Elle sert ainsi de cadre de référence pour des pays, dont le Canada, dans l'évaluation de leur position, bien que l'adoption et l'interprétation locales puissent varier.

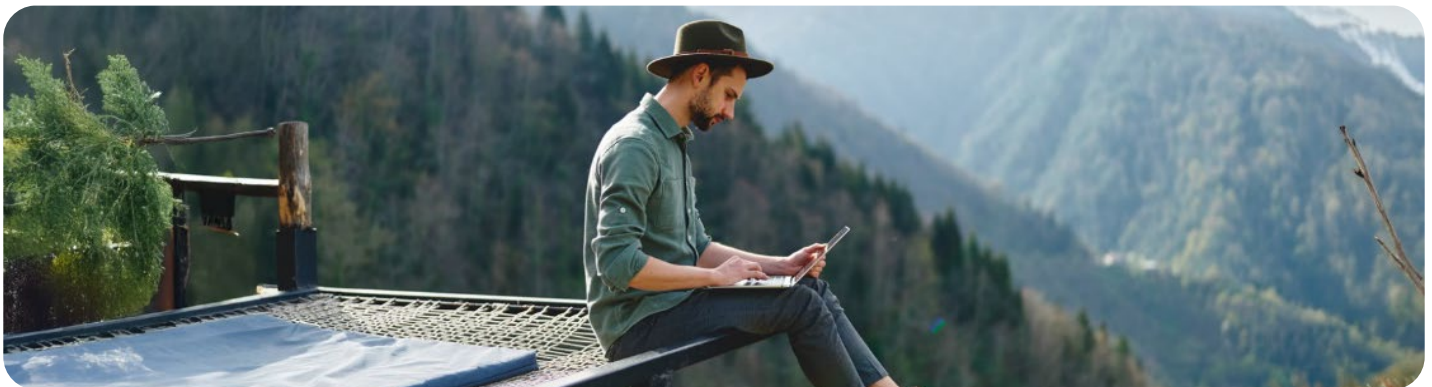


## Commentaires de l'OCDE

La mise à jour 2025 de l'OCDE apporte des précisions importantes à l'article 5 concernant le moment où le travail transfrontalier peut entraîner la création d'un établissement stable pour un employeur. Les points à retenir comprennent notamment :

- Le travail à partir d'un bureau à domicile ou d'un « autre lieu pertinent » (par exemple, une résidence secondaire, une location saisonnière, la maison d'un ami ou d'un proche, etc.) qui n'est pas accessible à l'employeur n'entraîne généralement pas la création d'un établissement stable, à moins que l'employé ne travaille à partir de cet endroit pendant au moins 50 % de son temps de travail total sur une période de 12 mois.
- Même dans un tel cas, un établissement stable ne sera généralement créé que s'il existe une raison commerciale motivant le travail effectué par l'employé dans ce territoire.
- L'évaluation repose sur les faits propres à chaque situation, en mettant l'accent sur le comportement effectif plutôt que sur les modalités contractuelles, et l'OCDE fournit des exemples pratiques pour aider les organisations à évaluer les risques.

La mise à jour 2025 de l'OCDE fournit aux employeurs un cadre plus clair pour la gestion du télétravail transfrontalier, réduisant ainsi l'incertitude et permettant une gestion proactive des risques. Deloitte a publié un [résumé](#)<sup>2</sup> (en anglais seulement) des nouveaux commentaires, alors que le présent article aborde les enjeux propres au Canada.



<sup>1</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), « La mise à jour 2025 du Modèle de Convention fiscale de l'OCDE », Éditions OCDE, Paris, 19 novembre 2025.

<sup>2</sup> Deloitte, « [OECD Model Tax Treaty Update: New Guidance on Remote-Working Permanent Establishments](#) », tax@hand, 20 novembre 2025.





## Considérations relatives à la fiscalité canadienne – établissement stable

Bien que les orientations de l'OCDE constituent un point de référence utile, l'Agence du revenu du Canada (ARC) applique sa propre interprétation, qui peut différer. L'ARC examine d'abord si l'employeur étranger « exploite une entreprise au Canada » en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et, le cas échéant, si cette entreprise est exploitée par l'intermédiaire d'un établissement stable tel que défini par la convention fiscale pertinente.

Les positions de l'ARC concernant la création d'un établissement stable de télétravail sont largement conformes aux commentaires de l'OCDE antérieurs à 2025 :

- La simple présence d'employés travaillant à distance à partir du Canada ne crée pas automatiquement un établissement stable.
- Pour déterminer si un établissement stable est créé, il faut tenir compte des facteurs clés suivants :
  - La nature du travail effectué au Canada;
  - Si le bureau à domicile est à la disposition de l'employeur (par exemple, l'employeur paie le loyer et y a accès, ou oblige l'employé à travailler à domicile);
  - Si les activités exécutées au Canada sont essentielles à l'entreprise ou y sont complémentaires ou accessoires;
  - Le niveau de contrôle ou de supervision exercé par l'employeur sur le lieu de travail au Canada.
- Il est peu probable qu'un bureau à domicile utilisé à la discrétion de l'employé et non exigé par l'employeur soit considéré comme un établissement stable<sup>3</sup>.

L'ARC a fourni des exemples de cas où des fonctions de soutien interne (par exemple, ressources humaines ou comptabilité) effectuées depuis le Canada sont peu susceptibles de créer un établissement stable. Toutefois, des activités génératrices de profits, comme le développement de produits ou les services auprès des clients, peuvent accroître le risque d'établissement stable, surtout si l'employeur exerce un contrôle sur le bureau à domicile ou si ces activités sont essentielles à l'entreprise.

Il est également important de tenir compte de l'existence d'un établissement stable réputé en vertu des dispositions relatives à un « établissement stable par l'intermédiaire d'un agent » ou un « établissement stable de services » prévues dans certaines conventions fiscales. Par exemple, en vertu de la Convention fiscale entre le Canada et les États-Unis<sup>4</sup> :

- Il peut exister un établissement stable par l'intermédiaire d'un agent si un employé canadien conclut régulièrement des contrats au nom de l'employeur étranger<sup>5</sup>;
- Il peut exister un établissement stable de services si des services sont fournis au Canada pour une période d'une durée totale de 183 jours ou plus au cours d'une période de 12 mois relativement à un même projet ou à des projets connexes pour des clients canadiens<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Document de l'ARC n° 2023-0965771C6, « Remote Work Arrangements », Table ronde de l'Association fiscale internationale 2023, Question 5, 17 mai 2023.

<sup>4</sup> *Convention entre le Canada et les États-Unis d'Amérique en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune*, signée le 26 septembre 1980, telle que modifiée par les Protocoles signés le 14 juin 1983, le 28 mars 1984, le 17 mars 1995, le 29 juillet 1997 et le 21 septembre 2007.

<sup>5</sup> Ibid., paragraphe 5 de l'article V.

<sup>6</sup> Ibid., paragraphe 9 de l'article V.



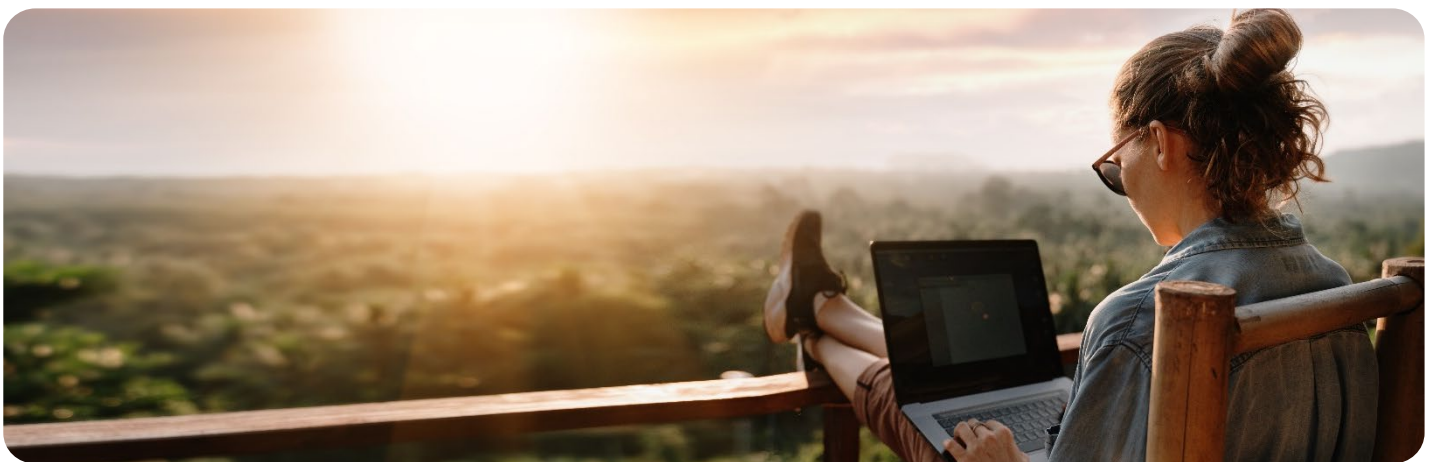
Les commentaires de l'OCDE ne font état d'aucune réserve à l'égard du Canada. Toutefois, il n'est pas encore clair si l'ARC adoptera l'approche à deux volets de l'OCDE (c'est-à-dire le seuil de 50 % et la raison commerciale). Pour l'instant, la détermination d'un établissement stable au Canada continuera de nécessiter une analyse détaillée et factuelle.



## Autres considérations relatives à la fiscalité canadienne

Le télétravail au Canada peut entraîner des obligations fiscales au-delà de la création d'un établissement stable :

- **Déclaration de revenus des sociétés** : Même si aucun établissement stable n'est créé, les sociétés étrangères peuvent tout de même être tenues de produire une déclaration de revenus fondée sur une convention fiscale si elles sont considérées comme exploitant une entreprise au Canada. Le seuil pour « exploiter une entreprise au Canada » est relativement bas; le simple fait d'avoir des employés qui travaillent à distance à partir du Canada peut satisfaire à cette exigence. Dans un tel cas, la société étrangère sera tenue de s'inscrire au Canada et de produire une déclaration de revenus fondée sur une convention fiscale auprès de l'ARC afin de demander l'exemption prévue par cette convention. Il convient de noter que la déclaration de revenus exige généralement que le contribuable divulgue des renseignements sur les employés et sous-traitants résidents et non-résidents travaillant au Canada, ce qui rend particulièrement important pour le contribuable de tenir compte de toute obligation connexe en matière de retenue d'impôt.
- **Retenues au titre de l'article 105 du Règlement** : Une retenue d'impôt de 15 % s'applique généralement aux paiements pour services rendus au Canada, qu'il existe ou non un établissement stable, et même entre deux entités non-résidentes. Par conséquent, si des employés d'une société non-résidente travaillent à distance à partir du Canada et que cette société facture des honoraires de service pour le travail qu'ils accomplissent physiquement au Canada, la retenue prévue à l'article 105 du Règlement peut s'appliquer au paiement de ces honoraires de service, qu'ils soient payés par une société canadienne ou une autre entité non-résidente. Bien qu'il soit possible de demander une dispense, le processus actuel est généralement perçu comme étant lourd sur le plan administratif. Il convient également de noter que le Québec impose une retenue supplémentaire de 9 % lorsque les services sont rendus dans la province de Québec<sup>7</sup>.



<sup>7</sup> Règlement sur les impôts, RLRQ c. I 3, r. 1, article 1015R8.



- **Retenues au titre de l'article 102 du Règlement :** Le revenu d'emploi versé aux employés non-résidents pour des services rendus au Canada est assujéti à des retenues d'impôt sur la paie. Cela signifie que la partie du revenu des employés attribuable à leurs journées de travail au Canada serait assujéti à des retenues à la source au Canada. Il n'existe pas de seuil minimal, et ces retenues s'appliquent même si le revenu d'emploi est en fin de compte exonéré en vertu d'une convention fiscale. L'ARC offre une dispense individuelle (formulaire R102-R) et une certification des employeurs non-résidents pour assouplir les exigences en matière de retenues lorsque certaines conditions sont remplies, mais ces deux options comprennent tout de même des obligations de conformité et des exigences de suivi.
- **Province d'emploi :** Il y a souvent d'autres considérations en ce qui concerne le télétravail local (interprovincial). Un aspect souvent négligé est la province d'emploi, qui a non seulement une incidence directe sur les déductions à la source aux fins de l'impôt sur le revenu, mais aussi une incidence potentielle sur la déclaration des taxes sur la masse salariale des employeurs provinciaux. Actuellement, cinq provinces (Colombie-Britannique, Manitoba, Ontario, Québec et Terre-Neuve) et deux territoires (Territoires du Nord-Ouest et Nunavut) imposent des cotisations sociales aux employeurs, qui ne sont pas régies par la *Loi de l'impôt sur le revenu*, mais plutôt par la législation provinciale ou territoriale applicable. Les activités de vérification dans ce domaine ont augmenté, les ministères provinciaux recoupant les informations provenant des déclarations d'impôt sur le revenu des sociétés et des déclarations d'impôt sur le revenu d'emploi.
- **Considérations relatives aux taxes indirectes :** Même sans établissement stable, les non-résidents qui exploitent une entreprise au Canada et qui effectuent des fournitures taxables peuvent être tenus de s'inscrire à la taxe sur les produits et services/taxe de vente harmonisée (TPS/TVH), de percevoir la taxe sur les ventes canadiennes et de produire des déclarations de TPS/TVH, sous réserve de l'exception relative aux petits fournisseurs et d'autres règles particulières. Bien que la terminologie puisse sembler similaire, « établissement stable », « exploiter une entreprise » et « fourniture taxable » sont des concepts distincts aux fins des taxes indirectes, et l'analyse est tributaire des faits et peut différer des déterminations en matière d'impôt sur le revenu. Tant le télétravail transfrontalier que le télétravail interprovincial peuvent, dans certaines circonstances, donner lieu à des obligations d'inscription et de conformité à la TPS/TVH pour les employeurs.

Enfin, même si le télétravail se distingue des voyages d'affaires, il y a des chevauchements notables en ce qui concerne les incidences fiscales, les indicateurs de risque et les mesures de contrôle interne. Plusieurs considérations dont il est question ci-dessus peuvent également intervenir dans le contexte des voyages d'affaires, qu'ils soient fréquents ou ponctuels. Ainsi, les nouveaux commentaires de l'OCDE peuvent également servir de référence utile pour l'élaboration de cadres de gouvernance des voyageurs d'affaires, notamment en ce qui a trait aux politiques internes, aux processus de suivi et de surveillance, aux contrôles de conformité, ainsi qu'aux mesures de préparation en vue d'une vérification.



## Que devraient savoir les employeurs?

Pour évaluer l'impact des commentaires mis à jour de l'OCDE, il est important d'examiner la conformité fiscale en parallèle avec la gouvernance, les processus opérationnels et la gestion des risques. Une approche globale permet de s'assurer que toutes les répercussions potentielles sont prises en compte. Les professionnels de Deloitte peuvent aider les employeurs à comprendre comment les nouvelles orientations de l'OCDE peuvent influencer sur leur organisation, en tenant compte des faits et circonstances propres à leur situation. Notre soutien





couvre l'analyse des établissements stables et d'autres aspects techniques, les obligations fiscales canadiennes plus vastes au-delà des établissements stables ainsi que les considérations pratiques relatives aux politiques sur le télétravail et les voyages d'affaires, permettant ainsi une gestion proactive des risques et une cohérence avec les objectifs plus larges en matière de talents et d'affaires.



## Perspectives à venir

Cet aperçu ne se veut qu'une introduction. Au cours des prochains mois, nous publierons une série d'articles qui examineront plus en profondeur certains des enjeux mentionnés ci-dessus, notamment les exigences en matière de conformité, des exemples pratiques, des considérations liées aux risques et des stratégies de gouvernance pour les employeurs qui gèrent le télétravail et des voyages d'affaires.



## Personnes-ressources

### Guy Jason

#### Associé

Leader national, Services aux  
employeurs mondiaux  
613-751-6674  
gjason@deloitte.ca

### Sean McGroarty

#### Associé

Services aux employeurs  
mondiaux  
416-601-6128  
smcgroarty@deloitte.ca

### Zaheed Alibhai

#### Associé

Services aux employeurs  
mondiaux  
416-360-1043  
zalibhai@deloitte.ca

### Winnie Hsu

#### Directrice de service

Services aux employeurs  
mondiaux  
416-775-2331  
whsu@deloitte.ca

### Lee Mi

#### Directeur principal

Services aux employeurs  
mondiaux  
902-721-5524  
leemi@deloitte.ca



## Liens connexes

- [Services de fiscalité de Deloitte](#)
- [Services aux employeurs mondiaux](#)





## À propos de Deloitte Canada

Chez Deloitte, notre raison d'être est d'avoir une influence marquante. Nous existons pour inspirer et aider nos gens, nos organisations, nos collectivités et nos pays à prospérer en créant un avenir meilleur. Notre travail soutient une société prospère où les gens peuvent s'épanouir et saisir des occasions. Il renforce la confiance des consommateurs et des entreprises, aide les organisations à trouver des moyens créatifs de déployer des capitaux, habilite des institutions sociales et économiques justes, fiables et efficaces, et permet à nos amis, à nos familles et à nos collectivités de profiter de la qualité de vie qui accompagne un avenir durable. Étant le plus grand cabinet de services professionnels détenu et exploité par des Canadiens dans notre pays, nous sommes fiers de travailler aux côtés de nos clients pour avoir une influence positive sur tous les Canadiens.

Deloitte offre des services de premier plan dans les domaines de la consultation, de la fiscalité et des services juridiques, des conseils financiers, de l'audit et de la certification ainsi que des conseils en gestion des risques à près de 90 % des sociétés du palmarès Fortune Global 500MD et à des milliers de sociétés fermées. Nous réunissons des compétences, des perspectives et des services de classe mondiale pour aborder les enjeux d'affaires les plus complexes de nos clients.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et de ses filiales, veuillez consulter [www.deloitte.com/ca/apropos..](http://www.deloitte.com/ca/apropos..)

Pour en apprendre plus sur Deloitte Canada, veuillez nous suivre sur [LinkedIn](#), [X](#), [Instagram](#) ou [Facebook](#).

La présente publication de Deloitte contient uniquement de l'information de nature générale et ne prétend fournir aucun conseil ou service dans les domaines de la comptabilité, des affaires, des finances, du placement, du droit et de la fiscalité, ni aucun autre conseil ou service professionnel. Ce document ne remplace pas les services ou conseils professionnels et ne devrait pas être utilisé pour prendre des décisions ou mettre en œuvre des mesures susceptibles d'avoir une incidence sur votre entreprise. Avant de prendre de telles décisions ou mesures, vous devriez consulter un conseiller professionnel compétent. Deloitte ne pourra être tenu responsable des pertes que pourrait subir une personne ou une entité qui se fie à la présente publication.



© Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.

